

## RECHTSPRAAK

**Kern**

Werknemer (42 jaar) wordt na 22 jaar trouwe dienst bij Setpoint door werkgever overgehaald bij werkgever te komen werken (2006). Werkgevers financiële positie was toen al niet rooskleurig. Met het verlies van detacheringscontracten in 2007 is deze positie van werkgever alleen maar slechter geworden. In 2008 verzoekt werkgever toestemming van de CWI wegens bedrijfseconomische omstandigheden. De arbeidsovereenkomst wordt met toestemming opgezegd per 1 februari 2009. Werknemer verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege het feit dat werkgever hem heeft overgehaald te komen werken, terwijl dit niet verantwoord was. Werkgever voert verweer, stellende dat werknemer in zijn ontbindingsverzoek niet-ontvankelijk moet worden verklaard.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In artikel 7:685 BW is uitdrukkelijk bepaald dat het ieder der partijen te allen tijde vrij staat om zich tot de kantonrechter te wenden met het verzoek de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen te ontbinden. Aangezien de arbeidsovereenkomst tussen partijen nog bestaat en werknemer zijn verzoek baseert op gewijzigde omstandigheden, kan werknemer]dan ook in zijn verzoek worden ontvangen. Dat het werknemer in feite alleen maar gaat om het ontvangen van een vergoeding staat niet aan toewijzing van het verzoek in de weg. Een andersluidend oordeel zou naar het oordeel van de kantonrechter onredelijk zijn, omdat werknemer dan als gevolg van de keuze van werkgever om de weg via het CWI en niet de weg via de kantonrechter te bewandelen, gedwongen zou zijn om een kennelijk onredelijk ontslag procedure te beginnen als hij aanspraak op een vergoeding wil maken. Dat is een procedure die veel meer kosten met zich brengt en bovendien een groter procesrisico kent.

De kantonrechter acht werkgever verwijtbaar in zijn handelwijze. Volgens de kantonrechter zou in het licht van de vastgestelde verwijtbaarheid een vergoeding met toepassing van een factor die hoger is dan de factor  $C=1$  van de kantonrechtersformule moeten worden toegekend. Daar staat evenwel aan in de weg, dat werkgever zijn verweer dat het bedrijfseconomisch heel slecht met haar gaat voldoende met bewijsstukken heeft gestaafd. Alles afwegende komt de kantonrechter tot het oordeel dat werkgever een vergoeding van € 30.000,- bruto moet betalen aan werknemer.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 03-12-2008

**ECLI:** ECLI:NL:RBARN:2008:BG6115

**Zaaknummer:** 576183 HA Verz 08-1317

**Wetsartikelen:** 7:685 BW